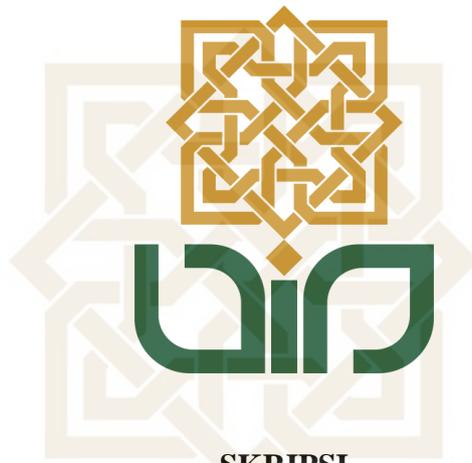


**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

OLEH :

ERIKA AULIA MARJANAH

NIM : 20108020096

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

OLEH :

ERIKA AULIA MARJANAH

NIM : 20108020096

PEMBIMBING :

Hasan Al Banna, SEL., M.E

NIP. 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1027/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ERIKA AULIA MARJANAH
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020096
Telah diujikan pada : Senin, 24 Juni 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketma Sidang
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 6691c726e5d



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 669d489ed7897



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 669d4832e0915



Yogyakarta, 24 Juni 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afidwaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 669D41d42bfa

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HAL : Skripsi Erika Aulia Marjanah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudari :

Nama : Erika Aulia Marjanah
NIM : 20108020096
Judul Skripsi : Pengaruh Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimuaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 5 Juni 2024

Pembimbing


Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erika Aulia Marjanah
NIM : 20108020096
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 5 Juni 2024

Yang menyatakan



Erika Aulia Marjanah
20108020096

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erika Aulia Marjanah
NIM : 20108020096
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul :

“Pengaruh Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)”

Bersama perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengai media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkaldata (*database*, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 Juni 2024
Yang membuat pernyataan



Erika Aulia Marjanah

MOTTO

“Kejarlah impian walau halangan menghadang”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMAHAN

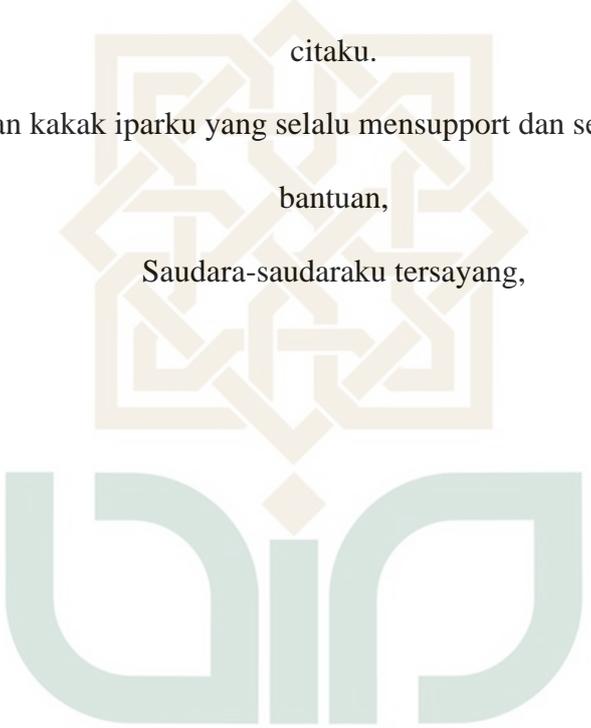
Bismillahirrohmanirrohim

Kupersembahkan dengan segenap cinta karya sederhana ini untuk :

Bapak Ardik Supardi dan Ibu Tusrimah, kedua orang tua tercinta yang tak kenal lelah untuk selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk mencapai cita-citaku.

Kakakku dan kakak iparku yang selalu mensupport dan selalu memberikan bantuan,

Saudara-saudaraku tersayang,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Ẓ	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

م تعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
---------	---------	---------------------

عدّة	Ditulis	'iddah
------	---------	--------

C. Ta'Marbuttah

حكمة	Ditulis	Hikmah
ةعّة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah alauliyā'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
َ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Ḍamma h	Ditulis	U
فاعة	Fathah	Ditulis	fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	zūkira
ذهبي	Ḍamma h	Ditulis	yaḏhab u

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	Jāhiliyyah
2. Fathah + yā' mati	Ditulis	Ā

تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
أَنْتُمْ شكركم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qamariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awa "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

سما	ال	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
شمس	ال	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوَى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهة ال س نة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir penulis yang berjudul Pengaruh Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Bank Muamalat Yogyakarta)

Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, dan semoga kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya kelak.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini telah banyak menerima bantuan, dan juga dukungan dari beberapa pihak baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berperan serta dalam penyusunan laporan ini sehingga laporan ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dan bimbingannya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, mengarahkan, dan juga memberikan semangat
5. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan juga memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terkhusus dosen program studi perbankan syariah yang telah memberikan ilmu dan dan wawasan
7. Seluruh staff dan pegawai tata usaha yang telah memberikan bantuan fasilitas selama menempuh Pendidikan
8. Seluruh staff dan karyawan Bank Muamalat Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut
9. Orang tua, kakak, serta keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan penuh baik itu materil maupun moril
10. Achmad Febri selaku teman dekat yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan selalu sabar mendengarkan keluh kesah penulis
11. Wulan Fitri Rahayu, teman dari SMK yang selalu mendengarkan keluh kesahku dan memberikan motivasi
12. Diana Hidayatul Laeli, teman kuliah yang selau memberikan dukungan dan mendengarkan keluh kesah penulis.

13. Kepada seluruh teman program studi perbankan syariah angkatan 2020 yang telah memberikan semangat, informasi, saran dan juga masukannya

14. Dan kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang dengan sepenuh hati sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran dari pembaca dan penguji untuk menyempurnakan dan perbaikan tugas akhir ini kearah yang lebih baik. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih. Semoga penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 5 Juni 2024

Hormat saya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Erika Aulia Marjanah
20108020096

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II.....	12
KERANGKA TEORITIK.....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Kajian Pustaka.....	29
C. Hipotesis.....	35
D. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional Variabel.....	40

C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	44
E. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV	52
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
B. Karakteristik Responden	54
C. Uji Instrumen Penelitian	57
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Uji Ketetapan Model.....	65
F. Analisis Regresi Berganda.....	67
G. Uji Hipotesis (Uji T)	69
H. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	71
BAB V.....	79
PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran.....	80
REFERENSI	82
LAMPIRAN.....	xxi
DOKUMENTASI	xl
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xli

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Penelitian39



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Perbankan Syariah 2019-2022	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independent dan Dependent.....	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	46
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	54
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4,5 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	66
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji T.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

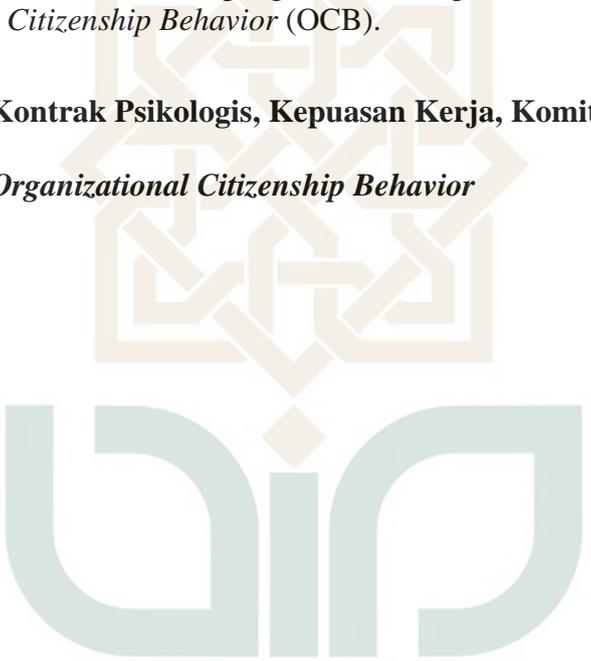
Lampiran 5.1 Surat Izin Penelitian.....	xxi
Lampiran 5.2 Surat Keterangan Penelitian	xxii
Lampiran 5.3 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 5.4 Data Penelitian.....	xxvii
Lampiran 5.5 Hasil Distribusi Statistik.....	xxxiii
Lampiran 5.6 Hasil Instrumen Penelitian.....	xxxiv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Obyek dari penelitian ini adalah Bank Muamalat Yogyakarta dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner sebanyak 45 karyawan tetap. Alat uji yang digunakan yaitu SPSS dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
*Organizational Citizenship Behavior***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the psychological contract, job satisfaction, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The object of this research is Bank Muamalat Yogyakarta using primary data by distributing questionnaires to 45 permanent employees. The test tool used is SPSS with multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this research indicate that there is no significant influence of the psychological contract variables and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Meanwhile, the organizational commitment variable has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Psychological Contract, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan antara perusahaan dengan perusahaan yang lainnya akan terus mengalami persaingan yang semakin ketat. Persaingan ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu perusahaan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan berusaha untuk meningkatkan perusahaannya. Salah satu cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yaitu dengan adanya kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Begitu juga perkembangan dari perbankan syariah yang ada di Indonesia yang terus mengalami perkembangan yang semakin pesat.

Tabel 1. Perkembangan Perbankan Syariah 2019-2022

No	Tahun	Market Share	Pertumbuhan Aset	Jumlah Bus	Jumlah UUS	Jumlah BPRS
1.	2019	6,18 %	9,93%	14	20	164
2.	2020	6,51%	13,11%	16	20	163
3.	2021	6,74%	13,94%	12	21	164
4.	2022	7,09%	15,63%	13	20	167

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan dengan tabel 1, perbankan Syariah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal itu terlihat pada *market share* terhadap keuangan nasional maupun pertumbuhan pada asetnya. Pertumbuhan pada bank Syariah ini tentunya akan menarik minat pada tenaga kerja untuk berkarir pada lembaga

keuangan Syariah (Karsa et al., 2022). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dari perbankan syariah yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang bagus.

Selain adanya pertumbuhan pada bank syariah yang terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Nilai religiusitas yang ada pada bank syariah juga bisa dijadikan faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia untuk melebihi tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi. karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi juga akan memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan rasa bahagia sehingga dapat memberikan manfaat kepada perusahaan (Rahmatillah et al., 2022).

Maka dari itu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang harus dimiliki dalam sebuah perusahaan, keberhasilan dari sebuah perusahaan karena adanya faktor dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang tentunya akan mendorong keefektifan dan juga keberhasilan dari organisasi (Septini et al., 2020). Selain untuk mencapai tujuan dari organisasi, sumber daya manusia juga turut membantu dalam menentukan apa yang akan dicapai dalam sumber daya manusia itu sendiri. Perusahaan akan terus mempertahankan dan juga mempertimbangkan keberadaannya jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. (Aisyah, 2020).

Sumber daya manusia juga mempengaruhi kinerja dari perbankan syariah itu sendiri. Perbankan syariah tentunya butuh karyawan yang mempunyai kualitas dalam pemahaman tentang perbankan mulai dari psikologi islam dan

keuangan syariah (Ramayanti et al., 2023). Maka dari itu persoalan tentang sumber daya manusia ini tentunya harus diatur agar sesuai dengan visi dan misi dari organisasi.

Salah satu sikap strategik dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang dapat mendorong efektivitas dari organisasi karena mempunyai sifat yang tidak mengikat, sukarela, dan tidak berhubungan dengan sistem reward (Dinniatiy & Fitriani, 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai OCB maka dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi tempat bekerja.

Sementara itu menurut Naway (2017) menyatakan bahwa OCB merupakan sikap dari karyawan yang melakukan tindakan diatas dari tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja dari organisasi dengan indikator altruisme, kesadaran, sportivitas, kesopanan, dan kebijakan. George (1990) menyatakan bahwa OCB sangat penting bagi keberhasilan dari pada sebuah organisasi karena organisasi tidak dapat mengandalkan dengan apa yang sudah dibebankan secara formal saja. (Kusumajati, 2014)

Organ mendefinisikan bahwa OCB merupakan sebuah perilaku yang dapat meningkatkan fungsi-fungsi organisasi namun tidak terikat dengan bagian pekerjaan tertentu sehingga tidak mengharapkan adanya bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki

loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman terhadap pekerjaannya (Muhdar, 2015).

Pada dasarnya OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut *Organ et al.* faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan juga motivasi, sedangkan faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi (Rahmawati & Prasetya, 2017). Sementara itu menurut Lestari et al (2021) yang mempengaruhi OCB antara lain, kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kolektivisme dan keadilan sosial.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor di dalamnya, di antaranya adanya faktor kontrak psikologis. Kontrak psikologis mengacu pada imbal jasa sebagai balasan dalam berkontribusi yang dilakukan oleh karyawan (Sofyanty, 2017). Dengan terpenuhinya kontrak psikologis maka akan dapat memenuhi tingkat kepuasan kerja. Terpenuhinya kontrak psikologis akan menciptakan sumber daya manusia yang handal dan juga berkualitas.

Kontrak psikologis meyakini bahwa individu yang dibentuk oleh organisasi, mengenai kesepakatan. Menurut Rousseau, (2004) kontrak psikologis merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dan perusahaan dengan karyawan yang mencakup janji perusahaan dengan karyawannya (Jufri et al., 2022). Kontrak psikologis tentunya memiliki sikap positif terhadap perkembangan karyawan mulai dari peningkatan kepuasan kerja, komitmen, dan juga loyalitas. Sebaliknya jika kontrak

psikologis yang dibangun oleh perusahaan itu gagal maka akan menyebabkan berbagai masalah kepada perusahaan.

Dengan adanya kontrak psikologis akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi untuk meningkatkan kontribusi kepada jangka waktu yang cukup lama. Sementara itu jika kontrak psikologis pada perusahaan belum terpenuhi akan mengakibatkan kemalasan dan perilaku yang menyimpang (Prakoso et al., 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Barlian, 2015) yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan juga signifikan antara kontak psikologis dengan OCB.

Selain itu Robbins (2006) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja (Oktaviani & Fauziah, 2017). Kepuasan kerja akan terjadi apabila organisasi memberikan hasil yang sesuai dengan prosedur yang telah diatur secara baik (Oktaviani & Fauziah, 2017). Kepuasan kerja akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi mulai dari sikap yang ditunjukkan karyawan dengan berbicara yang positif terhadap perusahaannya, memiliki semangat kerja, kinerja yang tinggi, dan akan berdampak pada semakin menjunjung tinggi rasa memiliki terhadap organisasinya (Sofyanty, 2017).

Kepuasan kerja menggambarkan sikap dan juga perilaku karyawan yang merasa puas terhadap apa yang dilakukan oleh pemimpinnya, jika karyawan merasa puas dengan karyawan maka karyawan akan bersedia memberikan kinerja yang baik kepada organisasinya. Perusahaan juga meyakini bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan karena

berhubungan dengan kinerja organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ketut & Sulistyawati (2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan juga signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB yang mana jika kepuasan kerja itu meningkat seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan, program pengembangan SDM serta mempunyai rekan kerja yang bersahabat maka akan meningkatkan OCB. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Chrtistanti (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan yang positif dan juga signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Tidak hanya itu saja OCB juga berpengaruh kepada komitmen organisasi. komitmen organisasi mempunyai pengertian sikap untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi, berusaha untuk meyakinkan organisasi terhadap penerimaan dirinya kepada organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap tempat kerjanya maka akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya sehingga akan menimbulkan rasa untuk melakukan sesuatu yang lebih dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya tanpa mengharapkan imbalan yang diberikan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandey *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Sementara itu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayawardena & Kappagoda (2020) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan komitmen organisasi dengan perilaku OCB karyawan (Izha & Sholikhah, 2022)

Pada penelitian ini mengambil objek tentang OCB dalam sebuah organisasi tepatnya pada perbankan. Kontribusi dari karyawan akan makin tinggi jika organisasi itu memberikan sesuatu hal yang lebih bagi karyawan (Nahrisah & Imelda, 2019). Kelancaran kinerja dari sebuah organisasi pasti dikaitkan dengan adanya efektivitas dan juga efisiensi pelaku dari organisasi akan menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan dari organisasi (Nahrisah & Imelda, 2019). Pelayanan jasa pada perbankan ini tentunya harus membutuhkan sumber daya manusia yang bisa memberikan hal yang terbaik bagi masyarakat.

PT Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syariah pertama yang ada di Indonesia. Bank Muamalat didirikan atas gagasan oleh beberapa pihak diantara Majelis Ulama Indonesia, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia dan pengusaha muslim. Yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Bank ini mulai beroperasi tanggal 1 Mei 1992/ 27 Syawal 1412 dan tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari lahir dari Bank Muamalat.

Faktor dari kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tentunya akan berdampak pada *organizational citizenship behavior*. Adapun untuk objek penelitian yang akan dilakukan yaitu pada Bank Muamalat KC Yogyakarta yang terletak di Jl. Magelang No.65a, Kricak, Kec. Tegalrejo, Kota Yogyakarta. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, terdapat adanya *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan juga variabel serta objek yang akan digunakan pada penelitian kali ini. Berdasarkan pada urian dan juga permasalahan yang ada diatas, maka peneliti bertujuan melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Kontrak Psikologi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus Bank Muamalat Yogyakarta).**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kontrak psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun seluruh pihak yang terlibat didalamnya, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya mengenai salah satu pengaruh dari OCB.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Perbankan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi perbankan sebagai bahan pertimbangan terkait faktor apa saja yang dapat mempengaruhi OCB. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan dalam mengambil keputusan dan membuat keputusan mendatang bagi Bank Muamalat Yogyakarta.

b. Bagi Mahasiswa dan Akademisi

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa dan juga akademisi. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan akademisi yaitu sebagai bahan referensi dan ide pemikiran untuk penelitian yang selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pembelajaran serta menambah wawasan keilmuan yang sesuai dengan permasalahan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian yang dilakukan ini disajikan dengan membagi menjadi beberapa bab dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun laporan. Kelima bab ini meliputi dari bab 1 yang berisi pendahuluan, bab 2 berisi landasan teori, bab 3 berisi metode penelitian, bab 4 hasil dan pembahasan, dan bab 5 berisi penutup. Berikut rincian dari kelima bab tersebut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 ini dijelaskan mengenai latar belakang yang mendasari penelitian yang akan dilakukan, kemudian terdapat rumusan masalah yang bertujuan untuk menjadi batasan dari penelitian, tujuan penelitian sebagai arah yang akan dicapai dari hasil penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian untuk memudahkan dalam membaca hasil dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab 2 ini berisikan landasan teori dari variabel-variabel yang digunakan dengan tujuan sebagai arah untuk menentukan penelitian yang

dilakukan, kajian pustaka yang bertujuan untuk referensi dan membandingkan penelitian yang dilakukan terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, pengembangan hipotesis yang dilakukan setelah dilakukan dengan pengembangan logika berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 2 ini berisikan cara yang digunakan untuk menjawab permasalahan peneliti yang meliputi ; jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variable, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Pada bab 4 ini berisikan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang dilakukan yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, serta analisis data terhadap pengujian hipotesis dan juga pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab 5 ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan memberikan kritik dan juga saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Muamalat Yogyakarta.

Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kontrak psikologis (X1) tidak berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel OCB (Y) Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi $0,178 > 0,05$. Yang mana dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) ditolak sehingga variabel kontrak psikologis tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB.
2. Variabel kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap OCB (Y) Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi $0,714 > 0,05$. Yang mana dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB.
3. Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel OCB (Y). Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang mana dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima sehingga variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB.

B. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan juga keterbatasan dari penelitian ini. Berikut merupakan keterbatasan dari penelitian ini :

1. Peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Keterbatasan dari pengumpulan data yang mana pembagian dari kuesioner hanya dapat dilakukan oleh salah satu karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta

C. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Maka terdapat beberapa saran dan juga masukan untuk meningkatkan hasil penelitian selanjutnya dan menjadi bahan untuk meningkatkan kinerja pada instansi yang bersangkutan. Berikut saran yang dapat diberikan peneliti :

1. Untuk karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta sebaiknya memahami dari empat variabel yaitu, kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB. Selain itu karyawan tentunya harus meningkatkan tentang pengetahuan dan juga pemahaman tentang hak dan kewajiban seorang karyawan sehingga kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasi akan semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas gagasan untuk mengkaji lebih lanjut lagi terkait variabel kontrak psikologis,

kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai bahan perbandingan antara objek yang satu dengan objek yang lain.



REFERENSI

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aisyah, H. (2020). Journal of Enterprise and Development Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *J. E. D /*, 13(1).
- Alabi, B., & Šarkiūnaitė, I. (2022). The Impact of Workplace Environment on Expatriates' Adaptation to New Workplace. *Vilnius University Open Series*, 5–13. <https://doi.org/10.15388/isc.2022.1>
- Armin Naway, F. (2017). *Organizational citizenship behavior*.
- Ayu, D., Devi, W. S., Ayu, G., & Adnyani, D. (2015). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour (ocb) pada pt. Maharani prema sakti denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4105–4134.
- Barlian, N. A. (2015). *Pengaruh tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja karyawan di rumah sakit parukabupaten jember*.
- Chahar, B. (2019). Psychological contract and organizational citizenship behavior: Exploring the interrelatedness through cross validation. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1–15. <https://www.researchgate.net/publication/338556414>
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim Internasional). *Skripsi*.
- Chrtistanti, T. A. B. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) CV Jaya Bersama Semarang* [Other thesis]. Universitas Katholik Soegijpranata Semarang.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta .
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*.
- Darto, M. (2014). The role of organizational citizenship behavior (ocb) in the individual performance improvement in the public sector: a theoretical and empirical analysis. *Jurnal Borneo Administrator*, 10, 10–34.
- Diah, K., Dewi, C., & Riana, G. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Vol. 7, Issue 2).

- Ermawati, E. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang*. 1(2), 73.
- Ermawati, E., Widya, S., & Lumajang, G. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang* (Vol. 1, Issue 2).
- Fadhila Sena, T. (2011). Jurnal Dinamika Manajemen Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *JDM*, 2(1), 70–77. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Fauziah. (2018). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Meden . *Skripsi*.
- Firmansyah, A., & Arianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 4, Issue 1). www.jurnal.umb.ac.id
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 18, Issue 3).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19* (Edisi 5).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta .
- Haris, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung*.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., & Indriyani. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*. 39–48.

- Hoke, S. V, Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (2018). The Influence Of Competence, Organizational Commitment And Compensation Of Employee Performance On Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. In *Pengaruh Kompetensi... 1 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 1).
- Husin, M. S., Alam, H. V., & Podungge, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 6(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Izha, C., & Sholikhah, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Jayanti, S., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar*. 3943–3969.
- Jufri, A., Hadiwibowo, I., Ekonomi, F., Muhammadiyah Cirebon, U., & Author, C. (2022c). *Peran Kontrak Psikologis Menuju Perilaku OCB Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja* (Vol. 6, Issue 2). <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Karsa, B. A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Riau, U. M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 3).
- Ketut, N. L., & Sulistyawati, S. (2018). National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 141–153.
- Kusumajati, D. A. (2014a). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan* (Vol. 5, Issue 1).
- Kusumajati, D. A. (2014b). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan* (Vol. 5, Issue 1).
- Lestari, N. W., Indariati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Aktiva Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–43. <https://journal.actual->

- Lukito, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo* (Vol. 8, Issue 2).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, Vol. 5.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik Dalam Perspektif Msdm (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi)* (Pertama). Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri.
- Mi'raj, Matin, Rugaiyah, & Lamria. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Psychological Contract Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen Universitas Islam Negeri (Uin) Syarif Hidayatullah Jakarta 1). In *Jurnal Visipena* (Vol. 10, Issue 2).
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (S. Rahma, Ed.). Sultan Amai Press IAIN SULTAN AMAI GORONTALO. <https://www.researchgate.net/publication/323832978>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol.3, 40–50.
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). Hubungan Antarakontrak Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 21–26.
- Purba, S. A., Ribhan, & Karim, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 48, 97–106.
- Ramayanti, A., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (2023). Analisis Minat Bekerja Di Bank Syariah Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Satu Tulungagung.

Wadiah: Jurnal Perbankan Syariah, 7(1), 41–55.
<https://doi.org/10.30762/wadiah>

- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis Dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi Dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator. In *DeReMa Jurnal Manajemen* (Vol. 14, Issue 1).
- Santi, W., Mukhtar, M., & Matin. (2018). Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4, 88–97.
- Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization FIT (P-O FIT) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–16.
- Septiani, A., Machasin, & Nuryati. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Talenggak Jaya Farm Payakumbuh. *JOM FEB, Volume 7 Edisi 2*, 1–13.
- Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Widya Cipta*, 1.
- Sofyanty Program Studi Komputer Akuntansi AMIK BSI Bekasi Jalan Cut Mutiah No, D. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Issue 1).
- Supriyanto, A. S. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p57>
- Tim Penyusun. (n.d.). *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Pertama). Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81–95.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).